

## ARBEITSZEIT NEU - AUSWIRKUNGEN AUF EINZELNE KOLLEKTIVVERTRÄGE KURZÜBERBLICK IM BEREICH DES FV DRUCK

Erklärung von Abkürzungen:

NAZ = Normalarbeitszeit, THAZ = Tägliche Höchstarbeitszeit,  
WE/FT = Wochenende/Feiertag, KV = Kollektivvertrag, BV = Betriebsvereinbarung,  
EU-RL = EU-Richtlinie

Arbeitszeitgrenzen bisher und NEU	Bisher	Ab 1.9.
Höchstarbeitszeit in Ausnahmefällen	12/60 Stunden	-
Höchstarbeitszeit pro Tag/Woche	10/50 Stunden	12/60 Stunden
Höchstarbeitszeit pro Woche im 17 Wochen-Schnitt	48 Stunden	
Gesetzliche Normalarbeitszeit; Arbeit darüber meist Überstunden (viele Ausnahmen)	8/40 Stunden	
Gleitzeit - Höchstgrenzen Normalarbeitszeit	10/50 Stunden	12/60 Stunden
<b>Vorsicht!</b> <b>12/60 NAZ bei Gleitzeit ab 1.9. nur möglich, wenn</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• in KV oder BV die tägliche NAZ nicht mit 10 Stunden beschränkt ist und</li> <li>• in der Gleitzeitvereinbarung <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Zeitausgleich in ganzen Tagen ermöglicht und</li> <li>○ Verbrauch in Verbindung mit Wochenende nicht ausgeschlossen wird</li> </ul> </li> </ul> <b>Angeordnete Arbeitszeit kann auch im Rahmen der Gleitzeit Überstundenarbeit sein!</b>		

**Strafen durch das Arbeitsinspektorat sind nur dann möglich, wenn die gesetzlichen Höchstgrenzen von 12h/Tag bzw. 60h/Woche überschritten werden!**

Wochenenden und Feiertage	Bisher	Ab 1.9.
	Beschäftigungsverbot von Samstag 13 Uhr bis inkl. Sonntag sowie an Feiertagen zahlreiche Ausnahmen per Gesetz, Verordnung + KV	bei „vorübergehendem besonderen Arbeitsbedarf“ Beschäftigung an 4 Wochenenden oder Feiertagen pro Jahr und AN Nähere Informationen finden Sie <a href="#">hier</a> .

**Vorsicht!**

**Bestehende Gleitzeitvereinbarungen bleiben aufrecht. Regelungen in BV, die für Arbeitnehmer günstiger sind, bleiben aufrecht!**

**Egal, ob der per 14.6.2017 untergegangene Kollektivvertrag für betriebliche Arbeitsverhältnisse noch nachwirkt, oder nicht:**

**Die für Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorteilhaften flexiblen Regelungen des AZG NEU können angewendet werden. Dazu kann es im Einzelfall notwendig sein mit den Arbeitnehmern eine vertragliche Regelung vorzunehmen.**

Die Regelungen der Höchstarbeitszeit 12/60 und Arbeit an vier Wochenenden bzw. Feiertagen sind unmittelbar anwendbar.

#### **Achtung!**

Bei Arbeitsverhältnissen mit Nachwirkung sind BV und bestehende Einzelvereinbarungen zu überprüfen, ob diese infolge günstigerer Regelungen für den AN den Neuregelungen vorgehen könnten.

#### **Empfehlung!**

Überprüfung aller bestehender BV und EV. Wenn möglich sollten mit allen Arbeitnehmern neu gefasste Einzelvereinbarungen abgeschlossen werden.

#### **Ablehnungsrecht von Überstunden**

Schon bisher durften Arbeitnehmer nicht zu Überstundenarbeit eingeteilt werden, wenn „berücksichtigungswürdige Interessen“ der Überstundenarbeit entgegenstanden. Zusätzlich dazu können Arbeitnehmer nun Überstunden, mit denen die Tagesarbeitszeit von 10 Stunden bzw. die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird, **ohne Angabe von Gründen einseitig ablehnen**.

#### **Benachteiligungsverbot und Kündigungsschutz**

Wegen der Ablehnung dürfen Arbeitnehmer nicht benachteiligt werden (primär betreffend Entgelt, Aufstiegsmöglichkeiten, Versetzung). Eine wegen der Ablehnung ausgesprochene Kündigung des Arbeitgebers kann vom Arbeitnehmer innerhalb von 2 Wochen (nach Ausspruch) beim Arbeitsgericht bekämpft werden.

#### **Wahlrecht bei Abgeltung von Überstunden in Zeit oder Geld**

Für Überstunden, mit denen die Tagesarbeitszeit von 10 Stunden bzw. die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird, besteht nun ein **einseitiges Wahlrecht** des Arbeitnehmers, ob er die Überstunde in Geld oder durch Zeitausgleich abgegolten haben möchte (gilt auch für Überstunden bei Gleitzeit).

Das Wahlrecht muss möglichst frühzeitig, spätestens jedoch am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraumes ausgeübt werden. Der Abrechnungszeitraum ist in der Regel der Monat, in dem die Überstunde geleistet wurde.

#### **Vorsicht!**

**Die neuen Bestimmungen betreffend Ablehnungsrecht von Überstunden sowie Wahlrecht bei der Abgeltung von Überstunden gelten auch für jene Arbeitnehmer, die schon bisher mehr als 10 Stunden pro Tag bzw. mehr als 50 Stunden pro Woche beschäftigt werden durften (insbesondere Lenker von Kraftfahrzeugen).**

Das **gesamte Serviceangebot** für Unternehmen zum Thema flexible Arbeitszeit finden Sie unter <https://wko.at/arbeitszeitneu>.

#### **Rückfragen:**

Individuelle Fragen richten sie bitte an Dr. Wolfgang Punz: [wolfgang.punz@wko.at](mailto:wolfgang.punz@wko.at).